

УДК 377.5

**Нигматуллина Алена Ринатовна,**

*Nigmatullina Alyona Rinatovna,*

ГАПОУ СО «Каменск-Уральский агропромышленный техникум», г. Каменск-Уральский, преподаватель, little\_needle@inbox.ru

Kamensk-Uralsky radio engineering College, Kamensk-Uralsky, Russia, lecture, little\_needle@inbox.ru

## **ИНСТИТУТ НАСТАВНИКОВ КАК МЕХАНИЗМ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

### **MENTORS INSTITUTE AS A MECHANISM FOR THE ADAPTATION OF YOUTH AT THE ENTERPRISE**

#### **Аннотация**

В данной статье рассматривается сотрудничество бизнеса и образовательных учреждений, для организации практико-ориентированного обучения. Так же авторы анализируют значимость и особенности организации деятельности наставника.

**Ключевые слова:** наставничество, задачи, молодые специалисты

#### **Abstract**

This article shows the interaction between business sphere and educational institutions, for the organizations oriented on practical training. The authors also have analyzed the significance and peculiarities of organization of mentor activity.

**Keywords:** mentorship, tasks, young professionals

Наставник – высококвалифицированный работник, действующий специалист, владеющий современными технологиями, специально подготовленный к организации и проведению индивидуального практического обучения. Деятельность наставника рассматривается как часть партнерского взаимодействия профессиональной образовательной организации и организации работодателя, учебного (ресурсного) центра, нацеленного на обеспечение конкурентоспособности и высококачественного результата (квалификация выпускника, продукция предприятия).

Одна из задач деятельности наставника – адаптация молодых работников,

студентов и выпускников к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, закреплению в профессиональной деятельности, на рабочем месте. Решение этой задачи должно дать существенный экономический эффект в ракурсе стабилизации кадрового обеспечения высококвалифицированного труда. Риск понятен.

Мода на возрождение наставничества при неясности функций наставника и отсутствии критериев оценки результатов его педагогических усилий может привести к бесплодному отрыву квалифицированного рабочего от выполнения его непосредственных обязанностей при нулевом эффекте от самого наставничества. Кадровые службы предприятия должны очень четко поставить задачу перед наставниками, определить ожидаемые результаты, сроки исполнения, закрепить эти положения в трудовых договорах, провести отбор и обучение наставников [2, с. 19].

Наставник должен знать требования законодательства, нормативных актов, определяющих права и обязанности стажера по занимаемой должности или выполняемой работе; осуществлять регулярный контроль за соблюдением стажером выполнения производственных задач, правил промышленной безопасности и охраны труда; обучать стажера приемам и методам труда; рациональной организации рабочего времени и многое другое.

Должность наставника уникальна возможностью совместить высокую квалификацию в профессиональной деятельности и деятельности педагогической. При этом особенностью последней становится обучение через процесс и действие, воспитание собственным примером.

Наставник-руководитель, непосредственный организатор производственного обучения – несет персональную ответственность за качество подготовки учеников и ведет работу в рамках профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки рабочих, ведет занятия производственной практики со студентами СПО. С точки зрения руководства завода наставнику необходим педагогический минимум, который в дальнейшем должен разви-

ваться за счет педагогических и психологических тренингов, тренингов в сфере управления персоналом.

Наставничество характерно не только для организации обучения по рабочим профессиям, но и на более высоких уровнях. На предприятии существуют должности преподавателя учебного центра, мастера учебного центра, наставника на производстве. Все они отличаются требованиями к образованию, опыту профессиональной деятельности, спецификой содержания обучения, которое каждый из них ведет. Мотивацией к деятельности наставника может быть и признание опыта, самореализация в новом качестве, материальное вознаграждение, дополнительные льготы.

Молодые специалисты являются основным ресурсом воспроизводства кадровой силы структурных подразделений нефтедобывающего комплекса. Молодежь, находящаяся перед выбором профессионального самоопределения, не застрахована от проблемы трудоустройства после окончания вуза, так как не секрет, что востребованность на рынке труда будет обеспечена только при условии подкрепления их образования профессиональным опытом. Однако это условие будет действенным только при ориентации работодателей не на саму формальную оценку характеристик полученного стажа профессиональной деятельности, а на содержание приобретенного опыта в данном труде молодого специалиста.

Это требование может быть соблюдено при условии формирования его профессионального опыта еще до приобретения им опыта самостоятельной профессиональной трудовой деятельности, то есть до того как молодой специалист столкнется с реальной проблемой трудоустройства.

Повышению производительности и конкурентоспособности предприятий способствует формирование их наставнического корпуса, который приобретает особую актуальность в условиях глобализации мировой экономики, требующей концентрации усилий для выживания, развития и сохранения конкурентных преимуществ предприятий, а также в условиях мирового кризиса, требующего

от кадрового персонала предприятий освоения новых профессий в более короткие сроки при минимальных затратах.

Осуществление наставничества является сложной (в силу объективных причин) и трудной, по субъективным причинам, задачей, решение которой возможно при соблюдении ряда требований к его организации, последовательном и грамотном осуществлении процессов его эффективного управления.

В Германии определен ряд требований для наставников, например, разработка содержания обучения; обеспечение достижения обучающимся положительных результатов (в том числе условий, которые способствуют успешному обучению и развитию культуры мотивации к деятельности (учебной и профессиональной), обратной связи с обучающимися); выбор методов и материалов обучения соответственно целевой аудитории и использование их в соответствии с учебной или рабочей ситуацией; определение потребностей в сотрудничестве с учреждениями-партнерами [3, с. 215]. Это довольно непростая деятельность, требующая серьезной подготовки. Функции наставника отличаются в зависимости от размеров предприятия, отраслевых особенностей.

В России наставничество развито и поддерживается в организациях крупного бизнеса. Но нет полной ясности, каким образом может быть поддержана, мотивирована деятельность по подготовке и тем более сертификации наставников на предприятиях среднего и малого бизнеса. Необходимо систематизировать требования к трудовым функциям наставников (например, на основе содержания довольно близких требований к мастеру производственного обучения в профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»); определения необходимого начального минимума психолого-педагогической подготовки наставника на производстве и траекторий дальнейшего роста его квалификации.

В целях скорейшей социально-профессиональной адаптации и формирования корпоративной культуры молодых работников на многих предприятиях и

организациях разработаны Положения о наставничестве, основными задачами которых являются следующие:

- обретение молодыми сотрудниками необходимых для эффективной работы компетенций;
- усвоение лучших традиций трудового коллектива, норм и правил корпоративной этики;
- воспитание у молодежи таких нравственных качеств, как дисциплинированность, бережливость, профессиональная честность, ответственность за результаты труда, сознательное и творческое отношение к выполнению поручений; - проявление лояльности к корпоративным ценностям компании;
- ускорение процесса профессионального становления молодого работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него трудовые и общественные обязанности [2, с. 50].

Процесс адаптации непосредственно начинается в отделе кадров при приеме и оформлении на работу. После этого новичка представляют наставнику из числа более опытных специалистов отдела, который отвечает за введение в должность, знакомит его с коллективом, с коллегами по работе, с рабочим местом. В процессе адаптации молодых специалистов к реальной профессиональной деятельности выявлены следующие проблемы:

- трудности вхождения в должность и овладения профессией: недостаток профессиональных знаний и опыта, плохо оборудованное рабочее место, отсутствие знаний о специфике отраслевой деятельности, плохая материальная обеспеченность работы, отсутствие методических рекомендаций, отсутствие четкого представления о конкретном содержании своей работы;
- трудности взаимоотношений с руководством;
- трудности во взаимоотношениях с коллегами [1, с.35].

Анализ трудностей молодого специалиста в период адаптации показывает, что они преимущественно связаны с внешними условиями и средствами адаптации и не связаны с адаптивностью и адаптационными способностями. Поэто-

му их решение зависит от изменения внешнего поля деятельности, отношений и представлений сотрудников и руководства, изменения системы их ожиданий по отношению к профессиональной деятельности. При этом на развитие молодого специалиста решающее влияние оказывают опытные компетентные специалисты-наставники.

Институт наставничества как механизм социально-профессиональной адаптации молодых кадров предприятия заключается в производственном обучении, ситуативном консультировании в процессе профессиональной деятельности, передаче знаний и опыта начинающим сотрудникам, совершенствовании их имеющихся и формировании новых компетенций, раскрытии потенциала их личности, демонстрации алгоритмов производственного процесса и совместном анализе его результатов.

#### Список литературы

1. Батышев А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. М. : Высшая школа, 1985. 272 с.
2. Положение о наставничестве в ОАО «Татнефть» им. В. Д. Шашина. Альметьевск, 2007. 10 с.
3. Симонова И. Ф., Дудаева Л. М. Трудовой потенциал и его воспроизводство как основа стратегического развития нефтегазового предприятия: Учебное пособие. М. : ЦентрЛитНефтеГаз, 2007. С. 120.